

Comune di L'Aquila

Contratto Collettivo

Decentrato

Integrativo di Ente

1998 / 2001

DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1998/2001 è così composta:

A) PER LA PARTE PUBBLICA (Delib. G.C. n. 581 del 05.09.2000):

DIRETTORE GENERALE - PRESIDENTE

DIRIGENTE AL PERSONALE

Eventuali altri dirigenti di settore per le materie specifiche da trattare

B) PER LA PARTE SINDACALE:

DALLA R.S.U.

- Dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali Territoriali
- di Categoria :
- 1) C.G.I.L. - F.P.
- 2) F.I.S.T. - C.I.S.L.
- 3) U.I.L. - E.E.L.L.
- 4) Di.C.C.A.P. - Conf. S.A.L.
- 5) C.S.A.
- 6) F.N.E.L.

Art.1
DECORRENZA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:

- A) dal Presidente della delegazione di Parte Pubblica;
- B) dalla delegazione di Parte Sindacale, sia R.S.U. che dai rappresentanti le OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL,

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.2
SERVIZI MINIMI IN OCCASIONE DI SCIOPERI

Parte 1.

Si riconfermano i servizi minimi essenziali, i contingenti e le modalità di individuazione del personale stabiliti dal contratto collettivo integrativo aziendale 1994/1997, che di seguito aggiornati si trascrivono:

- a) il servizio di stato civile , limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale , limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale, limitatamente al trasporto , al ricevimento e all'inumazione delle salme;
- d) il servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di Pubblica Sicurezza con modalità di cui all'articolo 5 della Legge 7 marzo 1986, n°. 65
- e) il servizio educativo-scolastico limitatamente all'accesso alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti;

- f) il servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e degli assegni di sostentamento nonché alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- g) il servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- h) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
- i) il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria, e di depurazione: prestazioni limitate ad un ridotto numero di squadre di pronto intervento;

Parte 2- Individuazione delle qualifiche e dei contingenti numerici di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni specificate nella 1 parte, senza ricorso al lavoro straordinario, sono di seguito indicate le professionalità, le qualifiche funzionali e i contingenti numerici di personale che deve essere esonerato dallo sciopero:

a) SERVIZIO DI STATO CIVILE:

- n. 1 unità dalla Cat. B1 alla Cat. D3

b) SERVIZIO ELETTORALE :

- n. 2 unità dalla Cat. B1 alla Cat. D3

c) SERVIZIO CIMITERIALE:

- n. 1 unità della Cat. A1 Profilo Professionale Esecutore Tecnico

d) SERVIZIO DI VIGILANZA URBANA:

A) n. 4 unità di Cat. C.

- n. 2 unità di Cat. D1. per complessive 6 unità che dovranno essere distribuite in due turni;

e) SERVIZIO PERSONALE:

n. 1 sola unità di Cat. C

f)g) h) SERVIZIO CANTIERI, SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE:

- B) n. 1 unità dalla Cat C1 alla Cat. D3
- C) n. 1 unità della Cat. B3 Prof.le Operatore Professionale Tecnico
- D) n. 3 unità della Cat. B1 Profilo Professionale Operatore Tecnico
- E) n. 1 unità della Cat B1. Profilo Professionale Operatore tecnico (Autista)
- F) n. 2 unità della Cat. A1 Profilo Professionale Operatore Tecnico

Parte 3 - Criteri per l'individuazione del personale necessario ad assicurare i servizi pubblici essenziali in occasione di ciascuno sciopero.

Al fine di garantire le prestazioni indispensabili ed il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati il personale esonerato dallo sciopero dovrà essere individuato secondo i seguenti criteri:

1. nel caso in cui l'orario di servizio preveda turnazioni i nominativi vanno individuati nell'ambito del personale di turno;
2. la designazione del personale va effettuata a rotazione seguendo l'ordine della minore anzianità di servizio.

Parte 4 – Modalità ed effettuazione degli scioperi.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi pubblici essenziali come sopra individuati, sono tenute a darne comunicazione alla Amministrazione con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dello sciopero stesso.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alla Amministrazione.

I dirigenti responsabili dei singoli Settori e/o Servizi, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuano, secondo i criteri indicati in precedenza, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso; entro il quinto giorno lavorativo precedente la data di effettuazione dello sciopero, comunicano i nominativi inclusi nei contingenti ai responsabili R.S.U., alle Segreterie Territoriali delle OO.SS. ed ai singoli interessati, evidenziando solo per questi ultimi la data e l'ora della consegna della comunicazione medesima.

Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore successive alla ricezione della comunicazione (o comunque entro il primo giorno lavorativo utile) la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

In tal caso il Dirigente si fa carico di interpellare i restanti lavoratori del servizio interessato per trovare l'eventuale sostituzione.

Il lavoratore che esprime la volontà di aderire allo sciopero, potrà aderirvi solo a sostituzione garantita.

Senza l'attivazione di questa procedura ciascun lavoratore che aderisce allo sciopero è esonerato dalla responsabilità derivante dalla mancata attivazione dei servizi minimi essenziali.

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sia presso la stampa locale che con altri mezzi ritenuti opportuni.

Art. 3

DURATA DEL CONTRATTO

- 1) Il presente contratto collettivo integrativo aziendale concerne il periodo dal 01.01.1998 al 31/12/ 2001 e si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dall'Amministrazione..
- 2) L'Amministrazione applica il presente contratto decentrato entro trenta giorni dalla firma definitiva del presente contratto.
- 3) Alla scadenza del 31 dicembre 2001 il presente contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdettato con lettera raccomandata almeno tre mesi prima.
- 4) Per le verifiche le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque, è effettuato un bilancio annuale in una seduta formale di delegazione trattante.
- 5) Il presente contratto integrativo è efficace fino all'approvazione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 4

RELAZIONI SINDACALI

- 1) Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle Rappresentanze Sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-10 del Dlgs. 29/93 e successive modificazioni e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche.
- 2) Al fine di rendere le norme di carattere generale, concernenti le relazioni sindacali previste nel CCNL, concretamente attuabili, le parti convengono quanto segue:
 - a) L'Ente informa i soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2 CCNL 1.4.99 tempestivamente sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. .
 - b) Sulle materie oggetto di concertazione (art. 8 CCNL) l'Ente informa i soggetti sindacali di norma 7 giorni prima dell'adozione degli atti, mediante invio, a mezzo fax, dell'oggetto dell'atto da adottare. Gli atti saranno messi a disposizione presso gli uffici. I soggetti sindacali, possono attivare la concertazione mediante richiesta scritta da far pervenire entro e non oltre 3 giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione.
 - c) **in tutti i casi in cui venga richiesta la concertazione, la consultazione o un incontro di carattere sindacale su qualunque argomento, l'Ente convocherà tutta la Delegazione Sindacale di cui all'art. 10 del CCNL 1/4/1999;** le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito, finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti;
 - d) Annualmente prima della predisposizione del bilancio di previsione sarà effettuata una riunione di informazione per l'analisi delle spese riguardanti il personale
 - e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti di cui all'art. 10 comma 2 CCNL 1/4/1999 lo richieda;
 - f) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico, a coloro che ne facciano debita richiesta;

Art. 5
DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

- 1) I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7 Agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle norme vigenti in materia.
- 2) In applicazione dell'art. 30 della Legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali e territoriali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ.
- 3) L'Amministrazione comunica con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo.
- 4) Per quanto riguarda le assemblee che non sono precluse ad alcun lavoratore, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite delle 12 ore annue individuali per dipendente, è consentito alla RSU e alle OO.SS. territoriali di categoria, firmatarie del CCNL, di indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione dell'Ente, di norma tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento delle riunioni;
 - c) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal posto di lavoro, per il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea. Detto tempo è considerato come trascorso in servizio a tutti gli effetti.
- 5) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere permessi non retribuiti, in applicazione dell'art. 12 del CCNQ 7/8/1998, per i dirigenti sindacali, al fine di consentire la loro partecipazione a congressi, convegni ed attività sindacali.
- 6) L'Amministrazione predisporrà apposite ed idonee bacheche sindacali nei maggiori settori e nelle immediate vicinanze dell'orologio marcatempo del personale dipendente.
- 7) Il tempo tecnico per la riscossione degli assegni mensili è considerato come trascorso in servizio.

Art. 6
LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario deve essere utilizzato per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro e non può essere effettuato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

All'obbligo della prestazione straordinaria dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

- 1) Per l'anno 2000 la disponibilità complessiva per il lavoro straordinario è individuata in £ 516.557.980 (art. 31, comma 2 lett. a del CCNL 6/7/95: anno 1999 = £ 532.534.000 **meno 3%**).
- 2) L'Amministrazione si impegna a convocare la delegazione trattante alla fine di ogni quadrimestre ed a fornire alle parti sindacali, 15 giorni prima, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore effettuate, quelle liquidate e quelle passate, con il consenso reciproco, a riposo compensativo.
- 3) Nel caso in cui si concorda il "riposo compensativo", al lavoratore saranno concessi 12 minuti di riposo compensativo in più per ogni ora di lavoro straordinario effettuato.
- 4) Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse dell'art. 15 del CCNL 1/4/99.
- 5) **Dal 1° gennaio 2000 ogni dipendente non potrà superare le 180 ore.**
- 6) La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle effettive esigenze di servizio individuate dal Dirigente/Responsabile del Servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
- 7) Le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo a domanda del dipendente, a riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire normalmente entro il mese successivo. Di conseguenza può ricorrersi al riposo compensativo solo in presenza di accordo tra il lavoratore e il dirigente/Responsabile del servizio. Il superamento del limite massimo individuale di 180 ore dà luogo obbligatoriamente al riposo compensativo salvo la deroga prevista dall'art. 16, comma 6, del D.P.R. 268/87.
- 8) In caso di urgenza, per fronteggiare particolari emergenze, il dipendente può effettuare il lavoro straordinario senza la preventiva autorizzazione; in tal caso il giorno seguente lavorativo, deve motivare l'urgenza e farsi rilasciare l'autorizzazione a sanatoria dal proprio Dirigente/Responsabile del Servizio.

PROCEDURE PER LA VALUTAZIONE

Il processo di gestione dell'attività deve prevedere tempi e metodologie permanenti di valutazione che consentano il progressivo adeguamento dei comportamenti, dei procedimenti e delle attività in tempo reale con le finalità di perseguire il miglior risultato possibile, compatibilmente con la situazione operativa ed ambientale all'interno della quale si agisce.

Il sistema di valutazione rappresenta una rilevante leva per il cambiamento e per il miglioramento del lavoro e trascende, quindi, gli aspetti puramente retributivi e contrattuali.

La valutazione delle prestazioni non è quindi riconducibile ad uno strumento per attivare "premi o punizioni" ma costituisce un fondamentale strumento di conoscenza e definizione della realtà organizzativa.

Il principale punto critico del processo di valutazione è dato dalla difficoltà di renderlo il più oggettivo possibile.

Occorre definire, oltre gli indicatori, una procedura di valutazione con la quale si descrivono le responsabilità e le finalità del sistema e si definiscono le modalità di comunicazione.

Per queste ragioni, si concorda sulla seguente procedura di valutazione delle attività e dei processi che non deve essere interpretata come mera procedura amministrativa e burocratica ma deve implicare un'interazione attiva di confronto e di dialogo tra i diversi soggetti interessati.

Incaricati della valutazione dell'apporto individuale sono i Dirigenti i quali portano a conoscenza dei collaboratori all'inizio di ogni anno sia gli obiettivi individuali sia gli indicatori che saranno punti di riferimento per la valutazione degli apporti

Con frequenza almeno quadrimestrale il responsabile del servizio predispone un rapporto preliminare di valutazione che sarà illustrato al personale interessato e acquisisce le schede di autovalutazione eventualmente prodotte dai collaboratori e concorda gli eventuali interventi correttivi individuali o di gruppo.

Nel caso in cui il rapporto preliminare e la scheda di autovalutazione non collimino, il Dirigente incontra i collaboratori interessati per giungere ad una posizione condivisa. Ove non si raggiunga un accordo il Dirigente assume autonomamente la propria decisione motivandone le ragioni.

La scheda di valutazione compilata in duplice copia secondo lo schema di seguito riportato deve essere motivata ed illustrata al lavoratore che appone la firma di **"presa**

visione” ed avrà l’opportunità di formulare per iscritto le sue eventuali osservazioni inerenti la propria valutazione; sia sulla scheda che con nota separata, indirizzata al Dirigente, da far pervenire entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione. Il Dirigente ricevute le comunicazioni, entro due giorni sottoporrà al dipendente stesso le sue controdeduzioni che ove non accolte dal lavoratore saranno sottoposte dal dipendente entro i successivi 5 giorni alla Commissione Bilaterale Paritetica così composta:

N. 3 Rappresentanti della Parte Pubblica, nominati dal Direttore Generale

N. 3 Rappresentanti Sindacali di cui 2 nominati dalla RSU e 1dal dipendente interessato.

La Commissione esprime il proprio parere entro 7/10 giorni e qualora accolga le motivazioni addotte dal dipendente, invita il dirigente a riformulare la valutazione. Il dirigente, esaurita la fase delle eventuali contestazioni, trasmette le schede di valutazione di tutto il personale assegnato al settore/servizio di cui ha la direzione, al Servizio Organizzazione e Gestione del Personale che provvederà alla liquidazione del premio individuale entro il mese di marzo.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull’applicazione della metodologia valutativa, fermo restando il risultato della valutazione già effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

La valutazione è effettuata secondo gli indicatori ed i gradi di rendimento che di seguito si trascrivono:

Autonomia/Auto attivazione/Accuratezza

Iniziativa/Tensione al risultato

Organizzazione e pianificazione/Gestione e sviluppo collaboratori

Competenze tecniche/Innovazione/Sviluppo e transf. Conoscenze

Orientamento al servizio e/o all’utente interno ed esterno

Ciascuna capacità è descritta in termini di comportamenti osservabili da una definizione generale e da una scala comportamentale a quattro livelli di intensità:

1. Appena adeguato alle richieste minime del ruolo.(**appena sufficiente**)
2. Risponde in modo sufficiente alle richieste del ruolo. (**sufficiente**)
3. Risponde bene, in modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo.(**buono**)
4. Decisamente al disopra di quanto richiesto dal ruolo. Si distingue rispetto alla media dei colleghi.(**ottimo**)

In tal modo il punteggio massimo attribuibile è pari a 20.

PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
Di cui al FONDO “A”

1. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull’attuazione dei **Piani di Attività annuali e sulla realizzazione di progetti strumentali e di risultato**. Il fondo per corrispondere ai dipendenti il compenso per la realizzazione dei programmi annuali delle attività e dei progetti strumentali e di risultato è stabilito in £_470.000.000.
2. Il fondo viene suddiviso all’inizio di ogni anno in:
 - Una quota del 75% per i piani di attività di cui il 30% alla presenza e il 70% alla valutazione
 - Una quota del 25% per i progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati.

la quota spettante al personale è parametrata secondo lo schema di seguito riportato:

CATEGORIA	PARAMETRI
A	100
B	120
C	140
D	170

La somma massima attribuibile ad ogni dipendente è data dal prodotto tra il valore economico del punto parametrico ed il parametro della categoria cui il dipendente appartiene.

Il valore economico del punto parametrico si ottiene dal rapporto tra il fondo complessivo destinato alla produttività e il totale dei punti parametrici di tutti i dipendenti

L'erogazione del compenso di rendimento individuale avverrà in proporzione al punteggio totale ottenuto e secondo lo schema di seguito riportato:

PUNTEGGI	PERCENTUALE
18 – 19 – 20	100%
15 – 16 – 17	75%
12 – 13 - 14	50%

L'importo spettante ad ogni dipendente è decurtato in proporzione alle giornate di assenza dal servizio e, precisamente, 1/365mo per ogni giorno di assenza su base annua.

Sono escluse dalla riduzione le assenze dovute a :

- ferie anno in corso;
- ferie pregresse;
- riposo compensativo per lavoro straordinario;
- riposo per festività soppresse;
- riposo compensativo – domenica e festivi infrasettimanali;
- donazioni sangue;
- astensione obbligatoria per maternità/puerperio;
- astensione facoltativa per maternità (primi 30 gg.);
- permessi retribuiti per cure dei figli inferiori a 3 anni;
- permesso per allattamento;
- infortunio e malattie riconosciute per causa di servizio;
- assemblee sindacali;
- permessi sindacali;
- permessi brevi recuperati (36 ore annue);
- permessi per funzioni nei seggi elettorali;
- assenza per malattia quando la stessa superi i 45 giorni consecutivi ovvero dovuta a patologie gravi, adeguatamente certificate, che necessitino di cure cicliche

E' escluso dalla fruizione dei premi individuali e collettivi il seguente personale:

- personale comandato presso il Comune con periodo di servizio nell'anno solare inferiore a quattro mesi;
- personale comandato presso altre Amministrazioni;
- personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di servizio nell'anno solare uguale o inferiore a sei mesi.

Per i dipendenti cessati, assunti o comandati nell'anno, gli effetti della determinazione della quota economica individuale, si fa riferimento al periodo di dipendenza dell'Ente.

La quota riservata ai progetti, viene attribuita dal Dirigente al personale appartenente al proprio settore al termine dell'esecuzione del progetto.

Su richiesta dei singoli Dirigenti, contenente l'indicazione nominativa dei percettori e dell'importo del compenso attribuito, l'Ufficio del Personale predisponde i provvedimenti di liquidazione in modo che il pagamento avvenga con la retribuzione del mese di Marzo.

PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA Di cui al FONDO”B”

Il Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica nelle categorie per l' **anno 2000 è di £. 183.000.000**

Le parti convengono sull'opportunità di indirizzare annualmente una parte significativa delle risorse alla classificazione del personale e, in particolare, alle progressioni orizzontali, consentendo così di riconoscere in maniera permanente, la professionalità maturata e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa. Tale riconoscimento può fungere da stimolo per perseguire, con rinnovato impegno, quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla soddisfazione personale delle lavoratrici e dei lavoratori

CRITERI PER LA PROGRESSIONE

Le progressioni economiche nelle categorie si conseguono in sequenza con i seguenti sviluppi massimi:

da	A1	a	A4
“	B1	a	B4
“	B3	a	B6
“	C1	a	C4
“	D1	a	D3
“	D3	a	D5

Si conferma quanto stabilito dal comma 3 art. 12 dell'Ordinamento e comma 2 art. 16 C.C.N.L.

La posizione successiva all'interno della propria categoria, può essere acquisita con selezione esclusivamente dopo:

- **n. 2 anni di permanenza nella posizione della categoria o ex qualif. funz.**

Tale anzianità è riferita al 1° gennaio del relativo anno di selezione.

Le selezioni per le progressioni orizzontali, concordate all'inizio di ogni anno, saranno effettuate entro il 31 dicembre dell'anno a riferimento. Gli effetti economici decorreranno dal 1° gennaio del relativo anno di selezione.

Per i vari passaggi nella relativa categoria è utilizzata la scheda per la valutazione della prestazione individuale (all. 1).

Il punteggio attribuito per la progressione orizzontale è costituito dalla somma tra il punteggio dell'anno di riferimento ponderato, la media dei punteggi riportati nei due anni precedenti e il punteggio ponderato per esperienza acquisita.

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo precedentemente definito. Otterranno il passaggio nella posizione economica successiva i primi classificati nella graduatoria unica del settore, a prescindere dalla categoria di appartenenza. In caso di parità di valutazione massima, ottiene il passaggio alla categoria superiore il dipendente che abbia maturato il maggior numero di ore di formazione, autorizzate dall' Ente, attinenti alla categoria di appartenenza.

Per gli anni 2000 e 2001, il punteggio attribuito per la progressione orizzontale risulterà dal punteggio ponderato dell'anno di riferimento incrementato dai punteggi valutati in base all'esperienza acquisita per il servizio prestato, così come risultante dalla scheda all. 1.

Per la prima selezione, da effettuarsi entro il 31.12.2000, il passaggio alla prima posizione economica successiva a quella iniziale di ogni categoria (compreso il passaggio dalle posizioni B3-B4 e D3-D4) è prioritario rispetto alle altre progressioni, a condizione che il dipendente riporti una valutazione non inferiore a 18.

MECCANISMO PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le risorse annualmente destinate alla progressione economica all'interno delle categorie sono ripartite per Settore assegnando la somma destinata alle progressioni economiche sulla base del numero dei dipendenti del settore e dei parametri assegnati alle categorie di inquadramento degli stessi dipendenti.

ESEMPIO:

Risorse disponibili per la progressione £. 25.000.000

Settori 3 con i seguenti dipendenti:

1° settore	2° settore	3° settore
4 A	6 A	5 A
2 B	5 B	3 B
4 C	8 C	4 C
2 D	4 D	6 D
12	23	18

Totale dipendenti 53

1° Settore

4dip. x 100= 400

2° Settore

6 x 100= 600

3° Settore

5 x 100= 500

2 x 120=240
4 x 140=560
2 x 170=340

5 x 120=600
8 x 140=1120
4 x 170=628

3 x 120=360
4 x 140=560
6 x 170=1020

1540

2948

2440

Totale punti 6928

25 milioni : 6928 = £. 3608,55

1° settore

£.3608,55 x 1540 = 5.557.167

2° settore

£.3608,55 x 2948 = 10.368.005

3° settore

£. 3608,55 x 2440 = 8.804.862

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Di cui al FONDO “C”

Si istituiscono presso l’Ente le posizioni organizzative che saranno definite in sede di concertazione, nel rispetto dell’importo di cui al punto C) dell’Allegato A.

I criteri per la valutazione, graduazione e conferimento delle posizioni e i criteri di valutazioni annuali, saranno oggetto di concertazione.

INDENNITA' ACCESSORIE
Di cui al FONDO "D"

Le parti convengono che i compensi previsti in £ 170.000.000 coprono i seguenti istituti:

- Turno;
- Rischio;
- Reperibilità;
- Maneggio valori;
- Orario ordinario notturno;
- Orario ordinario festivo;
- Orario ordinario festivo e notturno.

Rimangono confermate le norme contrattuali delle materie sopra elencate, nelle modalità e nelle misure economiche previste dai precedenti contratti, **in attesa del negoziato nazionale di cui all'art. 24 del CCNL 01.04.99.**

In sede di contrattazione potranno essere definiti criteri e modalità diverse di utilizzo del Fondo.

ATTIVITA' PARTICOLARMENTE DISAGIATE
Di cui al FONDO "E"

Il presente Istituto è destinato a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

In attesa della contrattazione nazionale (art. 24 CCNL 01.04.1999) vengono stabiliti i seguenti compensi massimi attribuibili:

dalle ore 24 alle ore 2	£. 15.000/ora
dalle ore 2 alle ore 6	£. 18.000/ora
dalle ore 22 alle ore 6	£. 20.000/ora (Piano Neve)

In sede di concertazione verranno definiti i criteri per l'erogazione di detti compensi e per le modalità per l'effettuazione del servizio.

SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Di cui al FONDO "F"

In applicazione dell'art. 17 comma f) CCNL 1.4.99, le parti individuano le sottoelencate figure professionali che svolgono compiti comportanti specifiche responsabilità a cui verrà corrisposta la relativa indennità nella misura annua lorda corrispondente per 12 mensilità.

N.	PROFESSIONALITÀ/COMPITI	IMPORTO
1	Ex Responsabile U.O.C. – D3	£. 1.200.000
2	Ex Responsabile U.O.S. – D1	£ 900.000
	Capo Messo – C1	
	Segretari di Delegazione – C	
3	Capo Operaio B3 – Autista mezzi complessi B3	£ 600.000
	Capo Garage B3	
TOTALE		£

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
Di cui al FONDO G”

Nel rispetto delle disposizioni legislative in vigore ed in base alle risorse che si trascriveranno alla lettera k) comma 1 art 15 del CCNL 1.4.99, la contrattazione aziendale fisserà i criteri e le modalità di riparto delle risorse in merito (condono, tributi, progettazioni, proventi contravvenzionali, notifiche, ecc).

Per quanto attiene i proventi riguardanti la L. 109/93 gli stessi saranno erogati secondo quanto previsto nel regolamento attuativo.

Art.7

**MODIFICA, REVISIONE, INNOVAZIONE
DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI**

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'amministrazione:

- procede all'informazione preventiva presentando il progetto di riordino organizzativo della struttura coinvolta, prevedendo, comunque, di non dare attuazione agli interventi ipotizzati per almeno 30 giorni.
- L'informazione è documentata in forma scritta.
- Nell'arco dei medesimi 30 giorni il soggetto competente indice conferenze di organizzazione, coinvolgendo tutto il personale interessato.
- Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle specifiche proposte.

Art. 8

ORARIO DI LAVORO

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Conseguentemente è confermato l'attuale orario di lavoro dei diversi servizi e l'istituto della flessibilità.

Nell'ambito di ogni Settore saranno attivate procedure di contrattazione.

Art. 9
RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Nelle strutture che erogano i seguenti servizi, viene confermata l'articolazione della turnazione settimanale.

L'orario di lavoro del personale turnista e del personale che svolge il proprio orario di programmazione plurisettimanale, è ridotto a 35,30 ore settimanali a decorrere dal mese successivo dell'entrata in vigore del presente contratto. Dalla stessa decorrenza, i lavoratori che effettuano il servizio con turnazione, possono usufruire della riduzione dell'orario con una delle seguenti modalità:

- alla maturazione della giornata intera (ogni 12 settimane);
- previo accordo con il Dirigente o il Responsabile del Servizio semestralmente o annualmente;

Coerentemente con quanto previsto dal CCNL, la riduzione di orario di cui sopra è accompagnata dalla conseguente contrazione delle ore di lavoro straordinario precedentemente effettuate dal personale dei predetti servizi.

Pertanto al predetto personale il limite massimo di lavoro straordinario annuo consentito è (proporzionalmente) ridotto a n° 175 ore.

Art. 10
MENSA

I dipendenti che effettuano orario di lavoro non inferiore alle 8 ore continuative hanno diritto ad una pausa di almeno ½ ora ed alla mensa.

L'Amministrazione erogherà per ogni pasto fruibile un importo pari a 2/3 del costo del pasto pattuito con gli esercizi di ristorazione convenzionati.

Per il personale obbligato alla sorveglianza e assistenza dei bambini, durante la consumazione del pasto, il costo dello stesso è a totale carico dell'Amministrazione e il tempo strettamente necessario è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro in servizio.

Per particolari necessità legate alle esigenze di effettuare servizi in orari al di fuori dello standard abituale sarà, di volta in volta, stabilita apposita concertazione.

Art. 11
PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione attua tutte le misure necessarie per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della legge 125 del 10.04.1991 e le disposizioni contrattuali dei DPR 268/87 e 333/90.

Occorre concordare la formazione e le modalità di funzionamento delle Commissioni pari opportunità quando non siano state attuate e dotate delle risorse necessarie al loro funzionamento.

Vanno inoltre predisposte adeguate iniziative di formazione.

Art. 12

QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI.

Fatto salvo quanto previsto in sede di concertazione relativamente alla presente materia, nel caso di interventi riorganizzativi, la Delegazione trattante si incontra per definire le necessarie intese concernenti le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, da questi discendenti. In particolare, le Parti dovranno convenire le modalità attraverso le quali garantire adeguate prospettive di sviluppo professionale e di carriera per i dipendenti coinvolti.

Art. 13

FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo che, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

Nel corso del quadriennio viene effettuata un'analisi dei bisogni formativi, la somma potrà essere incrementata fino a raggiungere l'1% delle spese complessive per il personale.

La formazione e l'aggiornamento dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà coinvolgere gli operatori secondo il fabbisogno formativo.

I piani formativi sono finalizzati:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- a favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale;
- alla riqualificazione del personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di riorganizzazione;

- alla riqualificazione e allo sviluppo delle competenze professionali, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie per il personale;
- a fornire nuove professionalità che si rendessero necessarie per attivare processi innovativi dell'organizzazione e del lavoro e per migliorare la qualità del servizio.

Tali piani verranno concordati tra le parti entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno prevedendo l'informazione a consuntivo sulle attività e i partecipanti.

ART.14

SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

Le parti in concerto con le R.L.S. e il responsabile aziendale, si incontrano almeno una volta all'anno per definire:

- le priorità di intervento in materia di salute e di sicurezza;
- la relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

I rappresentanti della sicurezza dovranno attuare e gestire quanto previsto dal Piano dei rischi, per la puntuale applicazione delle normative vigenti.

Al delegato per la sicurezza, a titolo esemplificativo ed ove non in contrasto con la normativa vigente spetta:

- partecipare alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi;
 - consultare il rapporto di valutazione dei rischi;
 - essere consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione e dell'attività di formazione;
 - accedere a tutti i luoghi di lavoro ed avvertire il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - la possibilità di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di protezione e prevenzione dei rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla, non siano idonei;
 - essere consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
 - promuovere l'elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
 - presentare proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
 - partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolari gravosità;

- concordare con l'Amministrazione, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art.20 ultimo comma L.833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro dell'ASL o in alternativa ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;
 - partecipare al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici del libretto personale di rischio;
 - concordare di volta in volta con l'Amministrazione nel caso in cui a seguito dell'indagine ambientale, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamento medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
 - verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione della salute.
- Ai delegati devono essere fornite le seguenti informazioni:
- informazioni e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alle macchine, impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - formazione proveniente dai servizi di vigilanza;
 - informazioni sulle attività formative;
 - informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
 - programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
 - informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
 - informazione sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
 - informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, anche ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi e successivi aggiornamenti annuali.

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute sul posto di lavoro.

La formazione avviene in orario di lavoro o con recupero individuale delle ore di formazione nel caso in cui questa si svolga fuori orario di lavoro.

Gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Nella vigenza del presente contratto, la formazione sul tema della sicurezza deve coinvolgere, almeno una volta, tutti i dipendenti.

ART.15

NORME DISCIPLINARI

In attuazione di quanto stabilito nel vigente CCNL e dal Regolamento interno, l'Amministrazione si impegna ad informare il personale dipendente sulle norme disciplinari previste, mediante diffusione delle stesse e del regolamento interno.

ART.16

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

Qualora emergano controversie sull'interpretazione del presente Contratto Integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo e si incontreranno entro 15 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto anche sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

NORMA DI RINVIO

Per le materie la cui definizione è attualmente in fase di trattativa nelle cosiddette "code contrattuali", si farà riferimento alle determinazioni assunte dalle OO.SS. nazionali e dall'ARAN, nella sottoscrizione delle medesime "code contrattuali".

**ALLEGATO “ A “ AL CONTRATTO DECENTRATO
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata annuale.

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2000 in £. 1.413.000.000 , sono utilizzate per finanziare i sotto elencati fondi, nei seguenti importi:

A) PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	£. 470.000.000
B) PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA LED TOTALE	£.183.000.000 £. 160.000.000 £.343.000.000
C) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO INDENNITA' EX VIII q.f.	£. 230.000.000 £. 39.000.000
D) INDENNITÀ: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo.	£.170.000.000
E) ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE DISAGIATE del personale delle Categorie A, B e C	£. 50.000.000
F) SPECIFICHE RESPONSABILITÀ del personale Cat. B e C non investite dall'art. 11 comma 3 CCNL del 31.03.99 (Ordinamento) e personale Cat. D non incaricato funzioni dell'area posizioni organizzative	£. 80.000.000
G) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (indicate al punto “k” costituzione del fondo) Legge n. 109/	£. 31.000.000
TOTALE	£.1.413.000.000

Si concorda ove le somme destinate ai fini di cui all'art. 17 lett.C,D,E,F, non siano completamente utilizzate le stesse vanno ad incrementare per il 50% il fondo relativo alla

Produttività e per il restante 50% il fondo relativo alla Progressione economica nella categoria

CATEGORIA PROFILO

INDICATORI	LIVELLO DI RENDIMENTO	PESO PONDERALE	PRODOTTI
A) Autonomia Attivazione Accuratezza	1□2□3□4□
B) Iniziativa Tensione al Risultato	1□2□3□4□
C) Organizzazione Pianificazione Gestione e svilup. Collaboratori	1□2□3□4□
D) Competenze tecnic Innovazione Sviluppo e trasf. Conoscenze	1□2□3□4□
E) Orientamento al Servizio e/o alla Utenza interna ed esterna	1□2□3□4□
PREMIO PRODUTTIVITA'	TOTALE.....		
F) Esperienza acquisita	2□4□6□.....	20	
F) Risultati ottenuti			

PUNTEGGIO TOTALE PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Legenda :

1. Appena adeguato alle richieste minime del ruolo
2. Risponde in modo sufficiente alle richieste di ruolo
3. Risponde bene, in modo più che soddisfacente alle richieste di ruolo

4. Decisamente al di sopra di quanto richiesto dal ruolo

SCHEMA VALUTAZIONE PERMANENTE

1° Erogazione incentivi per produttività

A) *Autonomia/Autoattivazione/Accuratezza*

B) *Iniziativa/Tensione al risultato*

C) *Organizzazione e pianificazione/Gestione e sviluppo collaboratori*

D) *Competenze tecniche/Innovazione/Sviluppo e Trasf. Conoscenze*

E) *Orientamento al Servizio e/o all'utente interno ed esterno*

2° Progressioni Orizzontali

F*) *Esperienza Acquisita – max 6 punti per anzianità ponderati al 20%*

G) *Risultati ottenuti – media dei risultati degli ultimi 2 anni*

PONDERAZIONE

INDICATORI	Cat. A	Cat. B	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3
A	50	40	30	30	20	10
B	10	10	10	20	30	30
C	10	20	20	10	10	30
D	10	10	20	10	30	20
E	20	20	20	30	10	10

* Esperienza acquisita: anni 0-3 punti 2
 anni 4-6 punti 4
 anni 7-9 punti 6

All. "B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE
- Apporto individuale -

Cognome/Nome.....

Categoria.....**Profilo Professionale**.....

Settore.....

Servizio.....

Ufficio.....

Periodo di valutazione.....

IL VALUTATORE

Data _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

In relazione all'art. 9 del Contratto Collettivo Decentrato integrativo, le Parti si impegnano a realizzare la riduzione delle ore di lavoro del personale turnista fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, ai sensi dell'art. 22 C.C.N.L. 1.4.1999, entro il 01.09.2001

DICHIARAZIONE ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 1999/2001 DEL COMUNE DI L'AQUILA.

Le OO.SS. Di.C.C.A.P. – S.U.L.P.M., OSPOL,CISAL, appongono le proprie firme sul Contratto Collettivo decentrato del Comune di L'Aquila ai soli fini della attestazione di partecipazione per l'intero lungo periodo dedicato alle trattative intercorse tra le parti nonché della propria rappresentatività sia numerica che riferita ai contenuti di cui al D.L. n. 80 e alle norme e contratti di lavoro ad oggi vigenti.

Contestualmente esprimono, con profondo rammarico, il proprio dissenso per il contenuto e la struttura che detto importantissimo contratto decentrato di lavoro ad oggi ha assunto.

Ciò deriva dalla soggettiva convinzione che esso non è correttamente bilanciato tra il giusto riconoscimento che tutti i lavoratori auspicano, a fronte delle prestazioni lavorative rese e delle aspettative di formazione e conseguente miglioramento professionale, ed i legittimi interessi della Civica Amministrazione, nonché dell'intera cittadinanza, tendenti ad ottenere prestazioni lavorative in continua evoluzione per quanto riguarda tutti gli standard qualitativi e quantitativi.

Questo, a sommosso parere delle scriventi OO.SS., porterà al mancato raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati per effetto dello svuotamento delle motivazioni e degli stimoli che umanamente, nonché legittimamente, ogni lavoratore dovrebbe avere.

Le scriventi OO.SS., dal lontano inizio delle trattative ad oggi, hanno partecipato attivamente alle trattative intercorse tra le parti, con proposte e richieste aventi il solo scopo di ottenere detti risultati ma hanno assistito, con stupore, al sistematico rigetto di ogni intervento con evidente sbilancio a favore degli argomenti portati avanti dalla parte pubblica.

Infine, oltre a varie altre parti che, come in uso sul territorio nazionale, ogni contratto di lavoro contiene, si sono volute escludere le parti intervenute con il cosiddetto C.C.N.L. bis firmato nel luglio e inizio settembre 2000.

In Particolare ciò è avvenuto per quanto attiene l'area della vigilanza urbana, nonostante già dall'aprile 2000 è stata presentata dalla quasi totalità dei lavoratori della Polizia Municipale la richiesta di classificazione secondo quanto previsto dalle richiamate norme contrattuali a cui la parte pubblica rispose che ciò era rimandato alla definizione del richiamato "CCNL bis" comunemente definito anche "Coda Contrattuale".

Tale situazione viene aggravata dalle continue “promesse” che si sono ad oggi succedute sfociate anche nella firma di ipotesi di accordo che tuttavia non hanno portato alcun risultato positivo per i lavoratori.

In tale quadro non certamente positivo, credendo nella correttezza e nel valore delle proprie convinzioni, restano in attesa degli effetti che l’applicazione del contratto de quo avrà al fine di valutarne l’efficacia o il fallimento che lo stesso assumerà.

L’Aquila 20 settembre 2000

Le OO.SS.

CISAL	- Gianfranco Giorgi
FNEL/OSPOL	- Catini Vincenzo
DiCCAP/SULPM	- Miconi Marino

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL ENTI LOCALI , nell'apporre la propria sigla su Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 1998/20001 del Comune di L'Aquila, dichiara la sua insoddisfazione per quanto riguarda:

- I fondi "A" e "B" dell'art. 7, le modalità di attribuzione, sia della Produttività-Miglioramento dei Servizi, sia delle Progressioni Orizzontali nelle Categorie, lasciano eccessivo spazio alla discrezionalità giudiziale dei Dirigenti, con insufficienti garanzie di opposizione per i lavoratori dipendenti;
- la cifra di £. 183.000.000 destinata alle Progressioni Orizzontali nelle Categorie nell'anno 2000, è insufficiente, in considerazione che nell'anno 1999 non sono state effettuate "progressioni orizzontali";
- alla costituzione del "fondo" manca l'importo del "lavoro straordinario" effettuato dai dipendenti di Cat. D investiti nell'Area delle Posizioni Organizzative;
- il lavoro straordinario, che deve essere, di volta in volta, autorizzato in forma scritta dal Dirigente, con rilevanza meccanografica certa.

Il Segretario Generale
Franco Toppa
